

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang pertama adalah penelitian oleh Untari dan Wahyuati (2014) dengan judul penelitian, yaitu Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang melibatkan sampel penelitian sebanyak 50 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan korelasi berganda sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian secara parsial pada tingkat nyata 5% menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji  $t$  dan diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel tersebut masih

dibawah tingkat nyata 5%. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F .

Penelitian terdahulu yang kedua adalah penelitian oleh Irawan (2016) dengan judul penelitian, yaitu Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Presol Indo Prima Palembang. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif yang melibatkan sampel penelitian sebanyak 39 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji t dan uji F .

Penelitian terdahulu yang ketiga adalah penelitian oleh Indrawati dan Sanjaya (2014) dengan judul penelitian, yaitu Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Metode

penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang melibatkan sampel penelitian sebanyak 58 responden.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut dipertimbangkan oleh pemangku kepentingan untuk memajukan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:260), pengertian kinerja terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) .

Menurut Rivai dan Basri (2005), bahwa pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menurut Wibowo (2010:7) pengertian tentang kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (1998:33) dikutip oleh Wibowo (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan.
- 4) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang meliputi lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan lain sebagainya.
- 2) Variabel situasional:
  - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Dharma (2003:75), yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa bagus atau baik seorang karyawan mengerjakan atau melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Pelaksanaan tugas adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan .

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan yang secara efektif dan efisien karena kebijakan atau program yang lebih baik yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu akan bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2009:261), pengertian penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seorang dalam bekerja.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), pengertian penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Bernardin dan Russel menyatakan bahwa penilaian kinerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:

- 1) Penilaian kinerja berdasarkan hasil ialah merumuskan kinerja berdasarkan tujuan akhir organisasi atau perusahaan.
- 2) Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktik, tipe ini banyak dipakai pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek kualitatif.
- 3) Penilaian kinerja berdasarkan *judgement* yaitu menilai kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik. Dimensi-dimensi dibawah ini biasanya menjadi perhatian dari tipe penilaian yang dilakukan dalam suatu periode.

- a) Kualitas pekerja.
  - b) Pengetahuan mengenai pekerjaan.
  - c) Kreatifitas.
  - d) Kesedian untuk bekerjasama.
  - e) Keandalan.
  - f) Inisiatif.
  - g) Kualitas personal.
- d. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara umum tujuan penilaian kinerja untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara spesifik tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana oleh Sunyoto (1999:1) yang dikutip oleh Mangkunegara (2006), ialah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada harus yang diubah.

## **2. Kompetensi**

Kompetensi merupakan bagian yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dalam hal produktivitas dalam bekerja. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, sedangkan kompetensi yang buruk dapat mengakibatkan terjadinya berkurangnya efektifitas dan produktifitas kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang (Wulandari 2013). Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kualitas karyawan.

Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat



keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan (Wulandari 2013).

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale, 1975) dikutip oleh Sutrisno (2009:202). Secara etimologi, kompetensi diartikan seperti dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Boulter, Dalziel dan Hill (2003) dikutip oleh Sutrisno (2009:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:126) mengemukakan bahwa pengertian kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan pengertian kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki

hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior Universitas Sumatera Utara performance in a job or situation*).

Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

#### a. Tipe kompetensi

Menurut Moeheriono (2009), mengatakan tipe kompetensi dapat dibagi menjadi dua tipe kompetensi yaitu sebagai berikut:

##### 1) Kompetensi Jabatan

Menurut Moeheriono (2009), seseorang agar mendapat kinerja tinggi secara maksimal seharusnya kompetensi individu yang dimiliki harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadi kecocokan dengan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan standar kompetensi pada kompetensi jabatan, tercakup dua komponen yang mendasar, yaitu kompetensi utama dan kompetensi pendukung yang rinciannya adalah sebagai berikut:

- a) Kompetensi utama, merupakan kompetensi yang harus dimiliki seseorang berkaitan dengan suatu jabatan atau tugas pekerjaan pada lingkup tertentu. Seperti: akuntabilitas, organisasi pembelajar, dan menentukan masalah dan memecahkannya.
- b) Kompetensi pendukung, adalah kompetensi yang diperlukan untuk membantu atau mendukung terwujudnya pelaksanaan jabatan tertentu, yang terdiri atas berikut: komunikasi dan teknologi informasi.

## 2) Kompetensi individu

Dalam kompetensi individu di kategorikan menjadi dua terdiri atas: *threshold competence* dan *differentiating competence*. *Threshold competence* yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis. Contohnya jika

seseorang menjadi manajer keuangan, minimal harus mempunyai pengetahuan dan keahlian khusus akuntansi atau keuangan.

*Differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh organisasi dalam standar kerja. Akan tetapi, justru kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan atau keahlian lebih mudah untuk dikembangkan apabila akan menambah atau meningkatkan kompetensi tersebut yaitu dengan cara menambah program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang masih dianggap kurang kompetensinya.

b. Manfaat kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Moehersono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut:

1) Bagi Organisasi

- a) Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.

- c) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- e) Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- f) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
- g) Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

## 2) Bagi Karyawan

- a) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- b) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

- d) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
- e) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
- f) Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
- g) Meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) bahwa indikator kompetensi ada 3 yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

## 2) Keterampilan

Keterampilan (*skill*) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

## 3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dalam hal kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan yang baik dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya berkurangnya efektifitas dan produktifitas kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja

karyawan. Menurut Mardiana (2005:23), lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayati (2009:1), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000), pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung menurut Sedarmayanti (2009:21).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan atau kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja ialah hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja menurut Sedarmayanti (2009:31).



b. Indikator Lingkungan Kerja.

Menurut Nitisemito (2000) indikator lingkungan kerja adalah:

1) Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu interaksi antara rekan kerja yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

3) Tersedianya fasilitas kerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang dimaksud adalah tersedianya sarana dan prasarana dalam mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, akan menunjang kinerja karyawan .

Menurut Sedarmayanti (2009:21), indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja .
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Suara bising.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

5. Ruang gerak di tempat kerja.
6. Keamanan di tempat kerja.
7. Hubungan karyawan

### **C. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan**

Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:126) mengemukakan kompetensi mempengaruhi kinerja yang menyatakan bahwa kompetensi ialah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

#### **2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja mengemukakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja yang menyatakan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

### **D. Kerangka Pikir**

Berdasarkan landasan teori menurut Amstrong dan Baron (1998:33) dikutip oleh Wibowo (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan.
- 4) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang meliputi lingkungan kerja.

maka kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini digambarkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pikir**

Dari hasil penelitian yang dilakukan Wahyuati dan Untari (2014), bahwa secara hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Hasil pengujian secara masing-masing menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan yang efektif dan efisien. Keberhasilan dan peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor . Dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat variabel yaitu kompetensi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Kerangka pikir ini dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti lingkungan kerja dan kompetensi masing-masing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja atau kompetensi secara signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## **5) Hipotesis**

Dari hasil penelitian yang dilakukan Wahyuati dan Untari (2014), bahwa secara hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana mas jaya Surabaya adalah signifikan.

Hasil ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana mas jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H1: Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Industri bordir di CV. Subur makmur.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Wahyuati dan Untari (2014) , bahwa hasil pengujian secara masing-masing menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana mas jaya Surabaya adalah signifikan. Dari hasil uji t dan signifikan diperoleh dari variabel kompetensi tingkat signifikan variabel kompetensi sebesar 0,000 , sementara variabel lingkungan kerja diperoleh tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,025. Dengan demikian pengaruh kompetensi lebih dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja adalah signifikan, maka hipotesis nya adalah:

H2: Diduga kompetensi yang lebih kuat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Industri bordir di CV. Subur Makmur.